臺灣雲林地方法院民事小額判決

114年度勞小字第4號

原　　告　黃麟婷

訴訟代理人　劉育辰律師

被　　告　冠潔企業社

000000000000000000

法定代理人　劉冠馳

訴訟代理人　章佩如

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣28,600元，及自民國114年5月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣18,144元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用新臺幣1,500元（減縮部分除外）由被告負擔，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

四、本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣28,600元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、本判決第2項得假執行。但被告如以新臺幣18,144元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明：一、被告應給付原告新台幣（下同）29,400元暨自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告提繳18,144元至行政院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶等語，嗣於民國114年10月16日審理時將上開一、

聲明金額減縮為28,600元，經核與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告於113年1月1日起受僱於被告，擔任清潔人員，受被告指揮到指定處所進行清潔工作，每月薪資為25,200元，被告實際負責人章佩如於113年12月30日向原告告知114年度起每天工時將從5小時調整為8小時，因原告無勝任調整後之工時，請原告工作到113年12月31日止，兩造因而終止勞動契約，因被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款終止勞動契約，依勞工退金條例第12條第1項定之規定，原告自得向被告請求資遣費12,600元（計算式：25,200 × 1/2 =12,600）；又被告未依勞基法第16條第1、3 項之規定，給付原告預告期間工資，因原告自113年1月1日起至113年12月31日止，已在被告繼續工作1年以上，是原告請求被告給付20日之預告工資即16,800元（計算式：25,200÷30×20=16,800）:原告任職期間，被告均未依法提繳退休金，原告依勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1項之規定，請求被告提繳18,144 元（計算式：25,200×6%×12 =18,144）至行政院勞動部勞工勞工退休金個人專戶，原告爰依法提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：如主文第1、2項所示。

二、被告則答辯以：由鈞院判斷原告是自願離職或是被資遣離職，且原告也知道是外包，1年1簽；尚未提繳退休金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由

原告主張被告應給付原告資遣費、預告工資及提繳勞工退休金等語，惟被告否認，並以前詞置辯，經查：

㈠本件係因被告依勞基法第11條第5款規定終止本件勞動契約：

1.原告主張本件勞動契約為被告依勞基法第11條第5款規定終

止等語，並舉Line對話內容為據（本院卷第21頁），則為被告所否認，經查：觀之原告與章佩如之Line對話內容：「2024年12月30日一：

章佩如：『顏婷：晚上有空嗎？要找妳喔』；

原告：『面對面我沒有時間如果文字可以敘述你可以先打我等等忙完後我會看』；

章佩如：『麟婷：明年度要8個小時駐點在警局、我們思考後覺得比較無法符合您的時間、所以明年我們就不跟您續約了、謝謝您一年來的辛苦喔、有個小禮物明天會送過去給您』；

原告：『小禮物這不用了~基本上，任何非自願離職的勞工都有權領取資遣費，就照規定走吧！！』」，參以被告於本院審理時陳述；「（在113年12月30日有line通知原告，不跟原告續約？〈提示本院卷第21頁〉是。我們到113年12月25日才知道是否能繼續承做。」等語（本院卷第58頁），可見被告認原告無法勝任調整後之工時，並於113年12月31日終止本件勞動契約，原告亦表明被告須給付資遣費，被告顯係依勞基法第11條第5款規定終止本件勞動契約，則被告抗辯：本件被告並非被資遣云云，並不可採。至於被告抗辯：伊係與其他業者係1年1簽云云，然此係被告與其他業者之問題，無法拘束原告，附此敘明。

2.資遣費：

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。查原告自113年1月1日起受僱於被告，被告於113年12月31日以原告無法勝任工作為由終止兩造勞動契約，已如前述，依前揭規定，原告自得請求被告給

付資遣費，而原告任職年資為1年，月薪25,200元，原告請求被告給付資遣費12,600元（計算式：25,200× 1/2 =12,600 ），自屬有據。

3.預告工資：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1、3項定有明文。查原告之年資為1年，預告期間應為20日，已如前述，從而，原告請求被告給付20日之預告工資16,800元（計算式：25,200÷30×20=16,800），應屬有理。

3.綜上，原告得請求被告給付資遣費12,600元及預告工資16,800元，再扣除800元，合計28,600元。

㈡就勞工退休金部分

按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第31條第1 項分別定有明文。而該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查原告主張被告未依規定提繳新制退休金至原告勞退專戶，被告

並不爭執，則其請求被告提繳新制退休金18,144元（計算式：25,200×6%×12 =18,144）至原告之勞工退休金個人專戶，核屬有據，應予准許。

㈢本件起訴狀繕本於114年5月16日送達於被告（本院卷第37頁送達證書），是經原告以前開起訴狀繕本催告後，被告迄今仍未給付，則原告併請求被告給付自繕本送達後翌日即114年5月17日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，依民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條規定，應予准許。

四、綜上所述，原告求為判決如主文第1、2項所示，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均與本件判決結果不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2 項分別定有明文。本件既為被告即雇主敗訴之判決，則就原告勝訴部分，爰依前開規定依職權宣告假執行，並宣告被告得供擔保免為假執行。

七、按小額訴訟，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額；訴訟費用，由敗訴之當事人負擔，民事訴訟法第436條之19第1項、第78條分別定有明文。查本件訴訟費用即第一審裁判費經核為1,500元，爰依職權確定上開訴訟費用由敗訴之被告負擔，並依民事訴訟法第91條第3項之規定，諭知應於裁判確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息。

中　　華　　民　　國　　114　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　溫文昌

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院斗六簡易庭提出上訴狀並表明上訴理由（以判決違背法令為限），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須

附繕本）（上訴理由應記載原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實）。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　蕭亦倫